

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan suatu organisasi, agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Harus dilakukan perubahan secara eksternal atau yang berkaitan dengan organisasi maupun secara internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perubahan internal dalam organisasi salah satunya dengan memperbaiki kualitas SDM dan juga meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim. Karena dinamika kerja pada organisasi di Indonesia saat ini telah bergeser dari bekerja secara individu dengan bekerja secara tim. Hal ini dapat dilihat dari organisasi yang memberikan syarat bagi pelamar pekerjaan bahwa harus mampu bekerja secara tim.

Kinerja SDM di Indonesia secara umum masih dinilai berkualitas rendah, terutama yang bekerja di instansi pemerintahan. Kasus-kasus indiscipliner sering terjadi diberbagai instansi pemerintah. Inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Faisal Tamin hari Senin (01/12) ke sejumlah instansi pemerintah, masih juga ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang bolos kerja, padahal telah diberi libur panjang lebaran selama 9 hari. Pegawai yang masuk hanya 389 orang dari jumlah 456 pegawai dibagian umum. Menpan mengakui, angka pegawai pemerintah yang bolos tahun ini berkurang bila dibanding tahun 2002 lalu (Erene, 2013).

Selain itu sebanyak 216 dari 6.000 pegawai negeri sipil (PNS) di Pemkot Cilegon atau sekitar lima persennya tidak masuk kerja pada hari pertama setelah libur Lebaran, Senin (12/8). Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja itu tersebar di seluruh SKPD di lingkungan Pemkot Cilegon, dan tidak menutup kemungkinan akan mengalami penambahan jumlah (Irawan, 2013).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cilegon, pada saat diadakan kegiatan senam banyak pegawai baik perempuan maupun laki-laki tidak mengikuti kegiatan, tetapi mereka melakukan aktivitas lain seperti sarapan, merokok serta mengobrol di ruang pantry, terdapat juga pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Di kantor UPTD kecamatan juga ditemukan pegawai yang datang pada pukul 09.00 pagi dan pulang pada pukul 12.30, terdapat juga pegawai yang datang hanya untuk absen dan kemudian meninggalkan kantor. Hal tersebut merupakan sebagian bukti dari rendahnya kualitas kerja sumber daya manusia di Indonesia, sehingga perlu dilakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Suatu organisasi menuntut “perilaku sesuai” dari seorang karyawan, akan tetapi perilaku yang dituntut bukan hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti

organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau kurang menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja, namun perilaku ini tidak menjadi suatu bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2008).

Tetapi ketika perilaku-perilaku itu tidak muncul maka yang akan terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku OCB. Perilaku OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karena perilaku tersebut sebagai pelumas dari mesin sosial di dalam organisasi. Dengan kata lain perilaku tersebut akan memperlancar interaksi sosial diantara para anggota organisasi. Sehingga kemampuan bekerja dalam tim akan meningkat. Kinerja tim pada akhirnya akan dapat meningkatkan *performance* dan juga efektifitas perusahaan (Wardhani, 2012).

Namun yang terjadi di Indonesia saat ini, sulit untuk memiliki pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas serta kemampuan kerja yang tinggi terhadap instansi. Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra roll*. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih

baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (dalam Oemar, 2013).

Bila dilihat dari dua sisi kepentingan, yaitu pegawai sebagai individu dan instansi dalam prosesnya adalah saling mengisi, dimana pegawai membutuhkan imbalan dari instansi dan sebaliknya instansi menuntut pegawai agar berprestasi, sehingga timbul keseimbangan pada kepentingan kedua belah pihak. Disinilah sangat penting untuk disadari bahwa perilaku kerja pegawai harus dapat berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing, sehingga perilaku individu dari pegawai dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (dalam Oemar, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan OCB pada pegawai?”. Mengacu pada rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
2. Tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

3. Budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
4. Seberapa besar peranan Budaya Organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang hubungan antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai. Selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan khususnya dibidang psikologi dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Instansi Pemerintahan: Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) sehingga suatu Instansi Pemerintahan nantinya dapat memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya masing-masing.
- b. Bagi Subjek: Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memberikan pertimbangan kepada pegawai tentang pentingnya seorang pegawai dalam memunculkan *organizational citizenship behaviour* (OCB).